Revista Ciências Sociais em Perspectiva – v. 21, n. 41 – 2º Sem. 2022

Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro

LAÍS OLIVEIRA BRAGANÇA e CAROLINA RODRIGUES CORRÊA FERREIRA*

Resumo: Este trabalho apresenta um panorama sobre os vínculos formais de trabalho, cargos ocupados e rendimentos das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho brasileiro, no período de 2007 a 2019. Para tanto, realizou-se um estudo descritivo utilizando dados disponibilizados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), bem como do último CENSO. Os resultados indicam que, apesar de ainda ser baixa a inclusão das PCDs no mercado de trabalho, o número de empregos formais aumentou entre os anos de 2007 a 2019, assim como os rendimentos. Essas mudanças podem ser explicadas, em parte, pela implementação de políticas inclusivas e maior aplicabilidade da Lei de Cotas. Destaca-se a importância de incentivar os estudos sobre este tema, contribuindo, assim, para aumentar sua visibilidade e estimular governo, empresas e sociedade a contribuir para inclusão, autonomia financeira e desenvolvimento dos cidadãos com deficiência, garantindo oportunidades, atração, inserção e retenção destes profissionais nas entidades empregadoras.
Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão.

Overview of the Inclusion of People with Disabilities in the Brazilian Labor Market

Abstract: This work presents an overview of the formal employment relationships and income of people with disabilities (PWDs) in the Brazilian labor market, from 2007 to 2019. For this purpose, a descriptive study was carried out using data available in the Annual Report of Social Information (RAIS), as well as the last CENSUS. The results indicate that, although the inclusion of PWDs in the labor market is still low, the number of formal jobs increased between 2007 and 2019, as well as incomes. These changes can be explained, in part, by the implementation of

*Laís Oliveira Bragança é Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Juiz de Fora, campus Governador Valadares. Carolina Rodrigues Corrêa Ferreira é doutora em Economia Aplicada pelo PPGEA/DER/UFV e professora adjunta do departamento de economia da Universidade Federal de Juiz de Fora, campus Governador Valadares.
Endereço: carolina.correa@ufjf.br e laisbrag28@gmail.com

Este é um artigo de acesso aberto sob os termos de licença Creative Commons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que o trabalho original seja apropriadamente referenciado.
DOI: 10.48075/revistacsp.v21i41.30578
© 2022 Os autores. *Revista Ciências Sociais em Perspectiva* publicada em nome dos programas do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGADM) e do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade (PPGC), da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE).

inclusive policies and greater applicability of the Quota Law. It is important to encourage studies on this topic, thus contributing to increase its visibility and encourage the government, companies and society to contribute to the inclusion, financial autonomy and development of citizens with disabilities, guaranteeing opportunities, attraction, insertion and retention of these professionals in employers.
Keywords: Disabled people. Labor market. Inclusion.

Recebido em: 03/02/2023 – **Aprovação**: 24/03/2023

1 INTRODUÇÃO

O cenário no mercado de trabalho, ao tratar de pessoas com deficiência (PCDs), ainda demanda um profundo debate e políticas direcionadas. A persistente baixa inclusão dessas pessoas em vínculos empregatícios, conforme destacam Garcia e Maia (2014), demonstra uma sociedade despreparada para receber e abranger esse grupo no ambiente coorporativo, ainda que existam ações afirmativas e políticas para tal.

De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2020), divulgados pelo Ministério da Economia de 2018, apenas 486 mil profissionais com deficiência, dentre os 46 milhões de trabalhadores, possuíam carteira assinada no país, representando menos de 1% da força de trabalho. Garcia (2014) salienta que, em 2010, haviam cerca de 7,9 milhões de pessoas com deficiência em idade produtiva no Brasil. Dessa forma, vê-se que ainda parece haver forte resistência dos empregadores em admitir trabalhadores com deficiência, uma vez que há indícios de que as empresas estão deixando de cumprir a Lei de Cotas (Lei 8.213/91) e de que não estão preenchendo uma parcela de seu quadro de colaboradores com trabalhadores PCDs.

Muitas empresas optam por contratar pessoas que possuem deficiências consideradas “grau leve”, o que exige menos esforço de adaptação e preparo para recebe-los. Ribeiro e Carneiro (2009) afirmam que, como não existem requisições quanto ao tipo de deficiência para fins de cumprimento da cota, muitas empresas selecionam, dentre os profissionais com deficiência, aqueles que lhes são mais convenientes. Além disso, Veltrone e Almeida (2010) identificaram que a maioria das PCDs entrevistadas exercem funções auxiliares e que exigem pouca qualificação profissional.

Segundo Araújo e Ferraz (2010), a ausência de estrutura física no ambiente coorporativo não pode ser motivo para a não contratação de um trabalhador com deficiência, uma vez que a garantia da existência de um ambiente salubre é obrigação dos empregadores. Sendo assim, é necessário que a empresa zele por sua responsabilidade social e se encarregue de proporcionar

adaptações necessárias, garantindo a segurança e acessibilidade dos seus empregados e abolindo as limitações, físicas e sociais, que possam existir dentro do ambiente organizacional.

Tendo em vista os diversos obstáculos e desafios que as pessoas com deficiência enfrentam, bem como a necessidade de garantir autonomia e acessibilidade às mesmas, o presente trabalho teve como objetivo, através de uma revisão de literatura e análise descritiva de dados, apresentar um panorama sobre a inclusão, rendimentos e cargos ocupados no mercado de trabalho brasileiro por PCDs. Espera-se que, em comparação com as pessoas sem deficiência, a taxa de desemprego daquelas com deficiência seja expressivamente maior, com provável redução da disparidade ao longo do tempo devido a lei de cotas e incentivos governamentais pró inclusão. Em relação aos rendimentos, acredita-se que sejam inferiores em relação à população sem deficiência, dado o difícil acesso das PCDs à qualificação profissional. Já no que diz respeito aos cargos ocupados, espera-se que os trabalhadores com deficiência usufruam de posições com poucas exigências qualificativas.

Garcia e Maia (2014) corroboram tais hipóteses ao afirmarem que as PCDs, ao enfrentarem condições adversas em sua formação escolar e no ambiente organizacional – decorrentes dos obstáculos físicos e sociais ainda existentes – apresentam desvantagens em termos da dinâmica socioeconômica, da inserção ocupacional e salarial em relação à população sem qualquer tipo de deficiência ou limitação funcional.

O presente trabalho pretende, além de contribuir para a literatura acerca do tema, fornecer informações relevantes para o governo, empresários e *policy makers*, dada a urgente necessidade de realização de ações afirmativas capazes de garantir a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como promoção de melhoria em seus rendimentos e valorização dos cargos por elas ocupados. Insta salientar que o resgate do direito à dignidade humana desse grupo assegura que as pessoas com deficiência consigam usufruir os recursos existentes na comunidade em geral e, consequentemente, gere mais inclusão e contribuição no desenvolvimento das partes abrangidas.

Além desta introdução, este estudo apresenta, a seguir, outras cinco seções. A segunda traz uma breve discussão, por meio de um referencial bibliográfico, a respeito do tema e do problema de pesquisa, a terceira apresenta a metodologia, a quarta seção apresenta a revisão de literatura, a quinta os resultados e a discussão da análise descritiva e, por fim, a sexta, que aborda a conclusão do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO E LEGISLAÇÃO PRÓ PCDS NO BRASIL

O artigo I da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadores de Deficiência (2001), define que:

> O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causa ou agravada pelo ambiente econômico e social.

Já a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI, Nº 13.146):

> Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Em seu art. 3º, a LBI (Estatuto da Pessoa com Deficiência), tem-se que:

> Art.3º Para fins de explicação desta Lei, consideram-se:
> I - Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

Para critérios de políticas públicas, o Decreto Federal 5.296/2004, em seu Artigo 4º, definiu, como tipos de deficiência:

a) Deficiência física: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida;

b) Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; e ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde, segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho, e;

e) Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

A partir dos conceitos acima, pode-se entender que a acessibilidade enaltece as disposições de uso de espaços físicos, em sua totalidade, além de se configurar como um processo de extrema importância na vida social de uma pessoa com deficiência e como uma condição fundamental para sua inclusão. Assim, uma vez que a acessibilidade é garantida, a pessoa com deficiência poderá usufruir do espaço, ter seu direito garantido, além de prover de maior autonomia e mobilidade.

De acordo com Santos, Santos e Ribas (2005), a acessibilidade é capaz de abranger vários aspectos da vida, tais como o emprego, saúde, educação e o espaço urbano, aspectos estes que devem estar aptos a receber, de forma digna e com segurança, as pessoas que possuem deficiência. Dessa forma, assim como abordam Araújo, Alves e Sá (2003), garantir que o ambiente seja acessível fará com que obstáculos físicos, naturais ou de comunicação existentes em vários tipos de espaço sejam eliminados.

Segundo Freire (2008), a inclusão se configura como sendo um movimento que está para além da área educacional, uma vez que ela também se refere a um movimento social e político com intuito de defender e garantir a participação e aceitação de todos os indivíduos na sociedade. Em outras palavras, a inclusão visa possibilitar que qualquer pessoa exerça seu direito de cidadania, independentemente das características que elas possuem e que as diferenciam uma das outras. O conceito de inclusão parte do pressuposto do processo de exclusão que as pessoas com deficiência ainda precisam enfrentar e que, até hoje, faz parte da realidade da história. Ré (2014) disserta sobre a decorrência dessa exclusão e cita a falta de conhecimento, o preconceito das condições de vida e as necessidades das PCDs como fatores para que estas ainda sejam excluídas.

De acordo com Ribeiro e Carneiro (2009), as políticas de inclusão existem para que seja possível, ou ao menos deveria ser, o ingresso de pessoas que se encontram em situações desfavoráveis dentro da sociedade e garantir que elas sejam inseridas e incluídas no espaço social de forma efetiva.

No que se refere à legislação, a Lei de Cotas tem como um de seus objetivos facilitar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Assim, a partir do Decreto Nº3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº7.853, de 24 de outubro de 1989:

> Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:
> I - até duzentos empregados, dois por cento;
> II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
> III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
> IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

Também de acordo com a LBI, em seus parágrafos 1º e 2º do artigo 34, cita-se que:

> Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.
> § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.
> § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

De acordo com Sassaki (1997), a empresa inclusiva deve promover: a) adaptação dos locais de trabalho; b) adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho; c) revisão das políticas de contratação de pessoal; d) revisão dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos; e) palestras que desmistifiquem a deficiência como incapacitante, dentre outras condições.

Portanto, entende-se que as empresam deveriam estar aptas a receber trabalhadores com deficiência em sua organização, uma vez que faz parte de sua obrigação garantir a contração, bem como um ambiente de trabalho acessível e inclusivo a eles. Entretanto, ainda existem barreiras que impedem os trabalhadores PCDs de serem incluídos e retidos dentro das organizações. Rabelo (2008) cita que a integração da pessoa com deficiência se dá a partir de sua inclusão no trabalho, contudo, a sociedade ainda é falha e se encontra em situação de despreparo para amparar o grupo.

2.2 DETERMINANTES DA INCLUSÃO E RENDIMENTOS NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo a teoria do capital humano, cujos percussores principais foram Schultz, Becker e Mincer, o investimento em educação favorece o trabalho, aumenta o potencial produtivo do indivíduo e, consequentemente, sua remuneração. A maior motivação para que o indivíduo invista em conhecimento e desenvolva habilidades é a expectativa de maior renda futura. Em outras palavras, pode-se afirmar que quanto maior for a taxa de escolaridade do indivíduo, maior será seu nível de rendimento e retornos monetários.

Schultz (1964), considerado o pai do capital humano, diz que os gastos envolvidos com educação são considerados investimentos, uma vez que irão possibilitar melhores oportunidades futuras no mercado para o indivíduo. Assim, o investimento necessário para que a população acumule mais conhecimentos será de extrema importância para que ela se qualifique e se torne mais produtiva. Dessa forma, o indivíduo irá contribuir, não apenas para seu crescimento pessoal, mas também para o crescimento econômico da nação como um todo.

Já Becker (1971) reitera a importância e a necessidade que os indivíduos precisam ter em relação ao investimento em educação, ao passo que o autor a considera como sendo o principal fator integrador do capital humano. Isto posto, o autor afirma que o acúmulo de conhecimento, ou seja, conjunto de capacidades produtivas que uma pessoa pode adquirir, podem ser utilizados na sua produção de riqueza, fazendo com que o indivíduo seja capaz de contribuir com a sociedade de forma individual e coletiva.

De acordo com Mincer (1958), formulador da “função salário do capital humano”, o incentivo de capital humano que o indivíduo dispões em suas atividades influencia diretamente nos rendimentos que ele terá ao executá-las. Dessa forma, pode-se dizer que as taxas de retorno dos investimentos em educação são decorrentes do tempo que o indivíduo investiu para desenvolver e aprimorar seu conhecimento e habilidades.

A teoria do capital humano também possibilita o esclarecimento a respeito da inserção e dos rendimentos da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como sobre suas dificuldades em conseguir emprego e disporem de menores salários em relação aos trabalhadores que não possuem deficiência. Essa tendência pode ser explicada pela diferença nos incentivos de investimentos em capital humano entre as pessoas que possuem deficiência e as que não possuem. Tal desigualdade pode ser considerada como sinônimo de discriminação.

Becker (1971), responsável por realizar um estudo mais aprofundado sobre a economia da discriminação – conceito que pode ser definido como sendo preferências discriminatórias relacionadas às características do indivíduo – considera discriminação do mercado quando essas preferências reduzem o salário de um profissional em virtude da conduta de diferenciá-lo

baseando-se em seus aspectos físicos ou psíquicos. Assim, afirma-se que esse tipo de discriminação pode ser classificado como discriminação por preferência.

É fundamental que se analise os principais pontos que podem, de alguma forma, interferir nas oportunidades de mercado das pessoas com deficiência. Jones (2008) cita a questão do grau de deficiência que o indivíduo tem, ou seja, a depender do tipo ou grau, este poderá limitar a quantidade de horas trabalhadas da PCD, bem como qual atividade será executada por ela. Dessa forma, o autor conclui que o menor salário de uma pessoa com deficiência pode estar associado à sua menor produtividade, tal qual a severidade de sua deficiência, além disso, a empregabilidade também poderá ser reduzida, visto que as empresas optam por contratar pessoas que são percebidas como mais produtivas.

Também considerado como fator prejudicial na inserção e permanência das PCDs no mercado de trabalho, destaca-se o preconceito (capacitismo), ainda existente, para com a deficiência que o trabalhador possui. Estudos realizados por Jones (2008) indicam que a discriminação contra a pessoa com deficiência tende a fazer com que ela fique mais restrita no acesso à educação e outras oportunidades profissionais, sendo assim, ela estará propícia a passar por dificuldades durante sua especialização profissional que, por muitas vezes, pode nem vir a acontecer. Portanto, o capacitismo pode interferir significativamente no processo de formação do capital humano, uma vez que a PCD estará propícia a sofrer resistências durante sua formação profissional, por conta de sua deficiência, e como consequência receber menores salários, ocupar cargos inferiores e até mesmo de não conseguir ingressar no mercado de trabalhar.

3 METODOLOGIA

No presente estudo, apresentou-se um panorama sobre a evolução dos vínculos formais de trabalho, cargos ocupados e rendimentos das pessoas com deficiência brasileiras no período de 2007 a 2019. Para tanto realizou-se, primeiramente, uma revisão narrativa da literatura brasileira referente ao tema. Posteriormente procedeu-se uma análise descritiva utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), base estatística que compreende um retrato do mercado de trabalho formal, ou seja, que informa a quantidade de pessoas que possuíam vínculo empregatício ativo em determinado ano.

Segundo o Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET, 2020), a RAIS compreende um registro administrativo, de periodicidade anual, capaz de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais das

áreas social. Além disso, a Relação Anual de Informações Sociais integra uma importante ferramenta habilitada para garantir o cumprimento das normais legais, assim como se qualifica como um significativo instrumento de acompanhamento e caracterização do mercado de trabalho formal.

Salienta-se que a RAIS traz dados referentes aos trabalhadores com deficiência em suas bases somente a partir de 2007, possibilitado analisar a inclusão e os rendimentos desse segmento populacional em relação ao restante e, consequentemente, avaliar os resultados decorrentes da execução das normas estabelecidas na legislação acerca do sistema de cotas sobre o processo de inclusão da população com deficiência (BENEVIDES; ALENCAR, 2020). Portanto, os dados aqui utilizados englobam o período de 2007 a 2019, sendo a extração realizada em 31 de dezembro de cada ano.

Garcia (2014) destaca que, de acordo com o Censo Demográfico de 2010 (o mais recente disponível) do Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (IBGE), do total de 190,7 milhões de pessoas no Brasil à época, 12,7 milhões foram declaradas com deficiência grave (6,7%); 32,8 milhões, com deficiência leve (17,2%); e, cerca de 145,0 milhões, sem deficiência (76,1%). Do total da população com deficiência grave, ao se tratar do grau de instrução, quase 50,0% tinham apenas o ensino fundamental completo ou incompleto; seguido do ensino médio, com cerca de 13,9%; e ensino superior aproximadamente 5,3%. Em idade produtiva de trabalho, considerada a faixa de 15 a 64 anos, foram identificadas 7,9 milhões de pessoas com deficiência grave, potencialmente aptas para o trabalho, equivalente a 4,2% da população total.

A tabela 1 sintetiza, a partir dos dados do Censo 2010 compilados por Garcia (2014), o percentual de brasileiro, em idade produtiva, por tipo de deficiência.

Tabela 1 – População, em idade produtiva, segundo tipo de deficiência – Brasil

Tipo	Categorias	2010	
		N (1000)	%
Deficiência mental/Intelectual permanente	Sim	1496	1,4
	Não	1015.710	98,6
Capacidade de enxergar (permanente)	Incapaz	252	0,2
	Grande dificuldade	3.253	3,0
	Alguma dificuldade	18.421	17,2
	Nenhuma	85.260	79,5
Capacidade de ouvir (permanente)	Incapaz	195	0,2
	Grande dificuldade	670	0,6
	Alguma dificuldade	3.501	3,3
	Nenhuma	102.838	95,9
Capacidade de caminhar/subir escadas (permanente)	Incapaz	235	0,2
	Grande dificuldade	1.432	1,3
	Alguma dificuldade	4.158	3,9
	Nenhuma	101.376	94,5
Classificação	Pessoa com deficiência	6.495	6,1

	Pessoa com limitação funcional	20.572	19,2
	Pessoa sem deficiência ou limitação funcional	80.120	74,7
Total em 'Idade produtiva'		107.188	100

Fonte: Censo Demográfico de 2010 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010), adaptado de Garcia (2014).

Assim, com base na revisão literária e nos dados da RAIS, extraídos por Benevides e Alencar (2020) e DIEESE/CUT- Nacional (2020), tornou-se possível avaliar a evolução da inclusão, rendimentos e cargos conquistados por pessoas com deficiência ao longo do período entre 2007 e 2019.

4 REVISÃO DE LITERATURA

Delsen (1996) afirma que há alguns fatores agravantes que impactam negativamente no processo inclusivo das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os contratantes da empresa em estudo declararam que a falta de mão de obra qualificada e a baixa escolarização são alguns dos impedimentos para contratação do grupo de trabalhadores PCDs. Assim, como corrobora Ribeiro (2012), sugere-se que o Estado cria a lei apenas esperando que ela seja cumprida, entretanto, ele não fornece os devidos meios para que ela seja efetiva.

Seguindo esse entendimento, Souza e Kamimura (2010) examinaram como se encontrava o mercado de trabalho para o deficiente físico na cidade de Uberlândia – MG, uma vez que essa inserção ainda é dificultada pelo preconceito existente e pela exigência de qualificação que está para além do que é acessível ao deficiente. Os autores concluíram, através de uma análise quantitativa e qualitativa, que o déficit existente na quantidade de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho foi justificado pela baixa qualificação destes empregados, bem como pela carência de infraestrutura existente nas firmas contratantes. Assim, conclui-se que as organizações deliberam por contratar pessoas com deficiências que não exijam grandes mudanças e adaptações em seu espaço físico para possibilitar a inserção da PCD.

Diante disso, notou-se que as barreiras arquitetônicas existentes nos espaços físicos das firmas inviabilizam o processo de inclusão e retenção dos trabalhadores PCDs no mercado de trabalho, visto que a seletividade de contração por parte das empresas não prevê as reais competências e qualificação que este grupo possui.

Violante e Leite (2011) analisaram a empregabilidade das pessoas com deficiência em atendimento ao Decreto 3.298, que determina a existência de cotas para contração de PCD para empresas com 100 ou mais funcionários. Os autores levantaram, junto à 12 empresas da cidade

de Bauru – SP, as razões pelas quais elas contratam esses funcionários e identificaram as perspectivas dos empregadores a respeito dos seguintes conceitos: pessoa com deficiência, o trabalho da pessoa com deficiência, inclusão social, e condições de trabalho ofertadas a essa demanda populacional. Os resultados mostraram que a maioria das empresas investigadas não cumpre a Lei de Cotas estabelecida pela legislação brasileira e não proporcionam recursos que poderiam possibilitar o crescimento profissional do trabalhador dentro do ambiente organizacional.

Uma das justificativas apresentadas pelas empresas entrevistadas no referido trabalho, pelo não cumprimento da Lei, é de que as estruturas físicas da organização poderiam não atender às limitações que os trabalhadores PCDs poderiam dispor. Porém, conforme explicitado anteriormente em Sassaki (1997) e Araújo e Ferraz (2010), é responsabilidade das empresas promover as adaptações necessárias para os trabalhadores PCDs.

Boris e L'udomír (2018) discutem o papel da empresa com relação à inclusão do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho. Os autores objetivam expor a conjuntura atual do emprego de PCD como parte das estratégicas de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). No estudo são citadas iniciativas de RSC que podem contribuir para a promoção de emprego de pessoas com deficiência nas empresas, sendo algumas delas: tecnologias acessíveis, promoção de clima de diversidade, processo de recrutamento sem barreiras, ajustes do perfil de trabalho e incentivos aos colaboradores quanto à promoção do emprego de PCDs.

Lopes (2019) afirma que, apesar de o Brasil se mostrar, minimamente, evoluído com relação as obrigatoriedades que lhe foram impostas, uma pesquisa realizada pela Fundação iSocial mostrou que 86% dos participantes disseram que a empresa na qual atuam contrata pessoas com deficiência apenas para cumprirem a lei. Dessa forma, fica explícito que grande parte das organizações não estão realmente interessadas no crescimento, produtividade e desenvolvimento da PCD em seu ambiente de trabalho, uma vez que elas estão apenas se precavendo de terem maiores problemas por não executarem o que prega a legislação.

Os estudos de Sampaio e Ferreira (2019) visaram argumentar sobre os avanços e os expressivos desafios da empregabilidade das pessoas com deficiência. Para isto, foram utilizados números e estatísticas divulgadas pela Ministério do Trabalho para comprovar que, apesar de haver um crescimento quanto à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda existem algumas ressalvas que devem ser consideradas, uma vez que ainda é persistente o alto nível de segregação sofrida por este grupo. Os autores discutiram sobre a situação das PCDs de alguns anos atrás, retratando a exclusão e assistencialismo por elas

recebidos e algumas de suas evoluções conquistadas, como a declaração realizada pela ONU em 1981 do “Ano Internacional da Pessoa com Deficiência”.

Do Carmo, Gilla e Quiterio (2020) discorrem sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro e buscaram investigar os motivos do envolvimento das empresas na contratação das PCDs, o perfil do funcionário e o processo de contratação, bem como sua rotina no cotidiano da organização. Para fomentar o estudo, os autores analisaram o resultado de um questionário respondido por 4 empresas. Os resultados da pesquisa indicaram que 75% das empresas participantes do questionário argumentaram que sua maior motivação para a contratação de profissionais PCDs é a obrigatoriedade do cumprimento da Lei de Cotas. Além disso, os dados também indicaram que há certa preferência por parta das empresas em contratarem funcionários que possuem deficiência física e visual. Com relação à seleção de vagas para PCDs, a mesma porcentagem das empresas afirmou que o processo de seleção é desenvolvido por um setor de recrutamento interno. Por fim, no que diz respeito ao cotidiano da PCD nas organizações, estas afirmaram que existe certa preocupação e cautela para eventuais adaptações necessárias com vistas a garantir maior integração e inserção do grupo internamente.

Becker (2019), com dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, mostrou a existência de uma vantagem salarial das pessoas sem deficiência e das PCDs sem limitações em relação às PCDs com limitações das atividades, o que pode ser uma evidência de que os empregadores optariam por contratar PCDs sem limitações para cargos de maior remuneração e, assim, cumprirem as determinações da lei de cotas, sem a necessidade de grandes ajustes na infraestrutura ou nas rotinas de trabalho.

Entende-se, portanto, que as empresas ainda são ineficientes quanto à contração do número exigido pela Lei de Cotas em sua totalidade, mostrando grande distanciamento da inclusão efetiva. Ademais, pode-se dizer que há necessidade de que as empresas invistam em empresas recrutadoras especializadas em PCDs, uma vez que apenas o setor interno responsável pela contratação pode não estar inteiramente capacitado para recrutar, reter e incluir os trabalhadores deste grupo de forma eficiente.

Após as reflexões ora levantadas, percebe-se que o mercado de trabalho como um todo ainda está despreparado para receber e promover a inclusão da PCD, alertando assim à necessidade e urgência de mais comprometimento do governo e das empresas quanto ao reconhecimento de suas responsabilidades para com este grupo. Esse compromisso deve visar a erradicação de barreiras físicas e sociais no ambiente de trabalho.

5 ANÁLISE DESCRITIVA: RESULTADOS E DISCUSSÃO

A tabela 2 mostra o a evolução do número de empregos formais para pessoas com deficiência grave e pessoas sem deficiência, bem como sua variação percentual. Segundo a CMP Prev (2019), deficiência grave se configura como sendo enfermidades de evolução prolongada e permanente, para as quais ainda não existe cura, que comprometam a saúde e a funcionalidade dos acometidos. Dessa forma, quase sempre, afetando-lhes também a situação financeira.

Tabela 2 – Número de empregos formais no Brasil (2007 a 2019)

Ano	Pessoas com deficiência grave			Pessoas sem deficiência			Total	
	Total	Variação absoluta	Variação relativa	Total	Variação absoluta	Variação relativa		Pessoas com deficiência grave %
2007	347,041		-	37,260,389		-	37,607,430	0.9
2008	321,906	-25,135	-7.2	39,119,660	1,859,271	5	39,441,566	0.8
2009	288,593	-33,313	-10.3	40,918,953	1,799,293	4.6	41,207,546	0.7
2010	306,013	17,420	6	43,762,342	2,843,389	6.9	44,068,355	0.7
2011	325,291	19,278	6.3	45,985,340	2,222,998	5.1	46,310,631	0.7
2012	330,296	5,005	1.5	47,128,416	1,143,076	2.5	47,458,712	0.7
2013	357,798	27,502	8.3	48,590,635	1,462,219	3.1	48,948,433	0.7
2014	381,322	23,524	6.6	49,190,188	599,553	1.2	49,571,510	0.8
2015	403,255	21,933	5.8	47,657,552	-1,532,636	-3.1	48,060,807	0.8
2016	418,521	15,266	3.8	45,641,677	-2,015,875	-4.2	46,060,198	0.9
2017	441,339	22,818	5.5	45,840,251	198,574	0.4	46,281,590	1.00
2018	486,756	45,417	10.3	46,144,359	304,108	0.7	46,631,115	1.00
2019	523,431	36,675	7.5	47,030,780	886,421	1.9	47,554,211	1.1

Fonte: RAIS (2020).

Os dados da tabela anterior destacam a baixa inclusão das pessoas com deficiência que possuem vínculos empregatícios no país, uma vez que elas representam cerca de 1% da força de trabalho existente. Tal fato vai ao encontro do que foi expressado por Lopes (2019), ao afirmar que grande parte das firmas não parece realmente interessada no processo de inclusão.

Importante ressaltar, conforme informado anteriormente, que em 2010 haviam cerca de 6,5 milhões de pessoas com deficiência em idade produtiva no Brasil (em torno de 6% do total geral). Ademais, é possível analisar que, no ano de 2009, haviam, aproximadamente, 288 mil pessoas com vínculos empregatícios, sendo o menor número observado no período de 2007 a 2019, uma vez que houve uma redução no número de pessoas com deficiência com vínculos de emprego ativo se comparado ao ano anterior. Entretanto, após 2010, o número de empregos

formais para trabalhadores com deficiência se manteve em ritmo de crescimento, sem apresentar redução. Houve também certa contração nos dados referentes a pessoas sem deficiência, indicando provável efeito da crise mundial de 2008/2009.

Além disso, observa-se que durante os anos de 2014 a 2016, as variações relativas e absolutas do número de empregos formais para as pessoas sem deficiência foram negativas, ao passo que para as pessoas com deficiência o número também se reduziu, mas sem ficar negativo. Contudo, nos três anos seguintes, 2017, 2018 e 2019, o número de empregos formais cresceram, tanto para as pessoas que declararam possuir deficiência grave, quanto para as pessoas sem deficiência. Tal crescimento pode ter relação com a LBI, sancionada em 2015.

É importante destacar que ao longo dos anos de 2007 a 2019, o estoque de empregos formais para as pessoas com deficiência grave foi de 347.041 para 523.431, apresentando um aumento de, aproximadamente, 50%. Já para as pessoas sem deficiência, no mesmo período, o estoque passou de 37.607.430 para 47.554.211, indicando uma evolução de cerca de 26%. Assim, percebe-se que a participação das pessoas com deficiência evoluiu de forma significativa no estoque total dos empregos no Brasil com o passar dos anos.

A tabela 3 apresenta a evolução da participação dos vínculos formais por tipo de deficiência no período de 2017 a 2019.

Tabela 3 – Evolução da participação dos vínculos formais por tipo de deficiência no Brasil (2007 a 2019)

Ano	Física		Aditiva		Visual		Intelectual e mental		Múltipla		Reabilitado[2]		Total
	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.	%	Qtd.
2007	175,377	50.5	98,236	28.3	10,275	3	8,407	2.4	5,839	1.7	48,907	14.1	347,041
2008	177,834	55.2	79,347	24.6	12,428	3.9	10,864	3.4	3,517	1.1	37,916	11.8	321,906
2009	157,805	54.7	65,613	22.7	14,391	5	13,120	4.5	3,506	1.2	34,158	11.8	288,593
2010	166,690	54.5	68,819	22.5	17,710	5.8	15,606	5.1	3,845	1.3	33,343	10.9	306,013
2011	174,207	53.6	73,579	22.6	21,847	6.7	18,810	5.8	4,144	1.3	32,704	10.1	325,291
2012	170,468	51.6	74,385	22.5	26,119	7.9	21,317	6.5	4,696	1.4	33,311	10.1	330,296
2013	181,464	50.7	78,078	21.8	33,505	9.4	25,332	7.1	5,490	1.5	33,928	9.5	357,797
2014	192,432	50.5	78,370	20.6	39,580	10.4	29,132	7.6	6,708	1.8	35,100	9.2	381,322
2015	200,794	49.8	79,389	19.7	46,913	11.6	32,144	8	8,108	2	35,907	8.9	403,255
2016	204,554	48.9	80,390	19.2	53,438	12.8	34,168	8.2	7,287	1.7	38,684	9.2	418,521
2017	212,878	48.2	83,196	18.9	62,135	14.1	36,661	8.30	7,657	1.7	38,812	8.8	441,339
2018	230,345	47.3	87,992	18.1	73,314	15.3	43,292	8.90	9,162	1.9	41,651	8.6	486,756
2019	235,393	45	92,874	17.7	84,408	16.1	46,958	9	8,630	1.6	55,168	10.5	523,431

[2] De acordo com o Decreto 3.298/99, Art. 31: Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Fonte: RAIS (2020).

Conforme a tabela 3, nota-se que o tipo de deficiência predominante nos vínculos empregatícios era a física, seguida pela auditiva e depois a visual, conforme corroboram Do Carmo, Gilla e Quiterio (2020). Além disso, houve crescimento ao longo do período analisado para os profissionais com deficiência física, visual e intelectual e mental, entretanto, nos demais tipos de deficiência, a quantidade não evoluiu de forma efetiva, apresentando apenas pequenas oscilações.

Constata-se, também, que no período de 2007 a 2019, houve uma queda na participação dos vínculos formais das pessoas com deficiência auditiva, uma vez que em 2007 o número de vínculos era 175.377 e em 2019 a quantidade de participação estava em 92.874, entretanto, este foi o único tipo de deficiência que apresentou uma queda significativa ao longo do período.

Ademais, a participação das pessoas com deficiência intelectual e mental obteve um elevado salto, visto que a quantidade de vínculos formais passou de 8.407 em 2007, para 46.958 em 2019, correspondendo a um aumento de, aproximadamente, 458%.

A tabela 4 expõe a variação relativa e absoluta da remuneração média dos trabalhadores com deficiência no ano de 2018 e 2019.

Tabela 4 – Remuneração média, em reais, por tipo de deficiência Brasil (2018 e 2019)

Tipo de deficiência	2018	2019	Variação absoluta	Variação relativa
Física	3,101.56	3,053.52	-48	-1.6
Auditiva	2,933.50	2,722.60	-210.9	-7.2
Visual	3,089.15	3,020.68	-68.5	-2.2
Intelectual e mental	1,480.93	1,550.48	69.6	4.7
Múltipla	2,746.21	2,272.64	-473.6	-17.2
Reabilitado	3,295.76	3,351.02	55.3	1.68

Fonte: RAIS (2020).
Obs: Dados de dezembro de 2019.

Pôde-se verificar que a maior média de remuneração é referente a pessoa com deficiência física, que corresponde a R$3.101,56, por outro lado, os trabalhadores com deficiência intelectual e mental possuem remuneração média de R$1.480,93, representando o menor valor. Contudo, esta última foi a única deficiência, dentre os tipos que foram destacados na tabela, a não apresentar variação negativa na remuneração no período de 2018 e 2019.

De acordo com dados da RAIS (2020), a remuneração média de pessoas sem deficiência para o ano de 2018 era de R$3.198,05 e para o ano de 2019 R$3.156,02. Ou seja, houve redução de R$42,03 na remuneração de um ano para o outro, o equivalente a -1,31%. Se comparando

esses dados com a remuneração média do trabalhador por tipo de deficiência, nota-se que apenas o profissional reabilitado possui uma média salarial maior do que o profissional que não possui deficiência.

Quanto à ocupação na qual a pessoa com deficiência estava inserida, apresentada na tabela 5, nota-se maior predominância em cargos como Auxiliar de Escritório, Assistente Administrativo, Faxineiro, Alimentador de Linha de Produção e Repositor de Mercadorias.

Tabela 5 – Ocupações mais frequentes de PCDs no Brasil em 2019

Ocupação	Qtd.	%
Auxiliar de Escritório, em Geral	43,907	8.40%
Assistente Administrativo	38,992	7.40%
Faxineiro(a)	23,675	4.50%
Alimentador de Linha de Produção	22,237	4.20%
Repositor de Mercadorias	18,032	3.40%
Embalador, a Mao	13,159	2.50%
Almoxarife	9,663	1.80%
Vendedor de Comercio Varejista	8,113	1.50%
Operador de Caixa	8,055	1.50%
Recepcionista, em Geral	7,248	1.40%
Demais ocupações	330,350	63.10%
TOTAL	523,431	100.00%

Fonte: RAIS,2020.

Dessa forma, analisando os setores de ocupação, percebe-se que as empresas tendem a inserir as pessoas com deficiência em cargos que não exigem alta qualificação profissional, nem mesmo um curso superior, corroborando com o que foi destacado por Veltrone e Almeida (2010) de que as PCDs se concentram no exercício de funções consideradas mais simples. Além disso, percebe-se que são ocupações que não demandam grandes mudanças na infraestrutura da empresa ou nas rotinas de trabalho, o que pode motivar as organizações a empregarem esse grupo em funções menos complexas.

Quanto à distribuição dos vínculos formais por setores econômicos em 2019, como mostra a tabela 6, observa-se que, aproximadamente 50% dos trabalhadores com deficiência estão concentrados em cinco setores de atividade econômica, sendo eles: 1) Comércio varejista; 2) Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviço técnico; 3) Transportes e comunicações; 4) Serviços médicos, odontológicos e veterinários; 4) Serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção e redação; 5) Indústrias de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico.

Por outro lado, uma pequena parte desses trabalhadores estão inseridos no setor de Extrativa Mineral, representando 3.911 vínculos; Indústria de produtos minerais não metálicos, 4.568 vínculos; entre outras áreas industriais.

Tabela 6 – Ocupações de PCDs por setores de atividade econômica no Brasil em 2019

Setor	Qtd.	%
Comércio varejista	80,815	15.40%
Com. E administração de imóveis, valores mobiliários, serv. Técnico	45,858	8.80%
Transportes e comunicações	41,968	8.00%
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	37,000	7.10%
Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	36,688	7.00%
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	36,665	7.00%
Administração pública direta e autárquica	32,745	6.30%
Instituições de crédito, seguros e capitalização	26,579	5.10%
Ensino	26,573	5.10%
Comércio atacadista	22,141	4.20%

Fonte: RAIS (2020).

Tais dados corroboram o exposto anteriormente, a prevalência de PCDs em funções que demandam menor qualificação e poucas adequações estruturais no ambiente de trabalho. Assim, há indícios de que as organizações estão preocupadas apenas em cumprir as cotas impostas pela Lei de Cotas, reforçando o que foi destacado por Garcia e Maia (2014), a respeito do despreparo que a sociedade ainda possui em incluir as pessoas com deficiência no meio corporativo.

Por fim, analisando a tabela 7, observa-se que o rendimento médio do trabalhador com deficiência é menor em R$246,67 do que o rendimento total. Além disso, nota-se que há uma maior concentração de trabalhadores com deficiência dentro do intervalo de 1,01 a 2,00 salários mínimos, representando 54,17% dos trabalhadores, e uma menor na faixa acima de 10,01 salários, com 3,15%.

Tabela 7 – Distribuição dos rendimentos médios totais e de pessoas com deficiência por faixas de Salário Mínimo, em reais, em 2019

Faixa SM	Total		Trabalhador (a) com deficiência	
	Nº	%	Nº	%
Até 1,00 SM	2,355,705	5.15%	29,028	5.94%
De 1,01 a 2,00 SM	23,263,497	50.91%	264,758	54.17%
De 2,01 a 3,00 SM	8,417,544	18.42%	83,972	17.18%
De 3,01 a 5,00 SM	5,973,502	13.07%	61,017	12.48%
De 5,01 a 10,0 SM	3,812,148	8.34%	34,589	7.08%

Mais de 10,01 SM	1,876,275	4.11%	15,417	3.15%
TOTAL*	45,698,671	100.00%	488,781	100.00%
Rendimento médio (R$)**	2,684.35	-	2,437.68	-

Fonte: RAIS,2020.
Obs: dados de dezembro de 2019.

Nota-se que o rendimento médio geral é R$2.684,35, já o rendimento médio do trabalhador com deficiência é R$2.437,68, ou seja, há uma diferença de, aproximadamente, 10% entre os rendimentos dos dois tipos de vínculos formais, o que confirma o exposto por Delsen (1996) e Becker (2019).

Portanto, observou-se que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado tem evoluído gradativamente ao longo dos anos, visto que o estoque de empregos formais desse grupo de trabalhadores em 2007 era 347041 e em 2019, 523431. Há indícios de que isso ocorreu pela Lei de Cotas e incentivos governamentais pró inclusão.

Adicionalmente, os dados apresentados a respeito da remuneração por tipo de deficiência (tabela 4), bem como os dados da tabela 3, corroboram o relatado por Jones (2008), que a depender do tipo de deficiência do trabalhador, este poderá receber menos ou mais se comparado com um indivíduo que possui outro tipo de deficiência, bem como ter maior ou menor empregabilidade, conforme relatam Ribeiro e Carneiro (2009).

Quanto a distribuição dos vínculos formais por ocupações, constatou-se que há maior predominância de pessoas com deficiência empregadas em ambientes ligados a escritório, tais como Auxiliar de Escritório e Assistente Administrativo, demonstrando que grande parte das pessoas com deficiência encontravam-se em cargos que não exigem elevada especialização profissional, ratificando o estudo de Veltrone e Almeida (2010). Ademais, por setores de atividade econômica, percebe-se que há uma concentração dos vínculos formais no setor de comércio varejista (15,4%), evidenciando a prevalência de cargos que exigem menor qualificação e de fácil adaptação infraestrutural. Tal fato pode contribuir para a perpetuação da discrepância de renda entre PCDs e aquelas sem deficiência.

Ainda que se perceba uma importante evolução quanto a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é notório que há obstáculos para a manutenção de sua empregabilidade, em condições dignas e justas, e promoção dentro do setor, para cargos superiores e com disposição de maiores salários. Isto posto, entende-se que para melhorar o cenário da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a fim de torná-la mais efetiva, necessita-se que as barreiras, tanto postas pelas empresas quanto pela própria sociedade, sejam eliminadas e que todas as áreas sejam acessíveis, contribuindo para a participação na

qualificação profissional e no mercado de trabalho formal. Há de se fazer cumprir a lei, bem como promover a divulgação de informação para combater o capacitismo.

6 CONCLUSÕES

O contexto histórico caracterizado por uma trajetória de luta pela inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho exerce papel fundamental na garantia de direitos dignos a estes. Dados os obstáculos enfrentados e a baixa inserção de pessoas com deficiência (PCDs) em ambientes corporativos, esta pesquisa teve como objetivo contribuir à referida discussão, com um olhar para a inclusão, ocupação de cargos e rendimentos das PCDs no mercado de trabalho brasileiro. Para isto, foi feita uma revisão da literatura sobre o tema, seguida de uma análise descritiva de dados disponibilizados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2007 a 2019.

Os resultados mostraram que, apesar de ser baixa a inclusão das pessoas com deficiência, o número de empregos formais aumentou ao longo dos anos analisados, provavelmente devido a implementação de políticas inclusivas e maior aplicabilidade da Lei de Cotas. Este crescimento é mais significativo para as pessoas com deficiência física, embora a participação dos vínculos formais para as deficiências visual, intelectual e mental, múltipla e reabilitados também tenha evoluído, exceto para a deficiência auditiva, que teve sua parcela reduzida no intervalo de tempo considerado.

Além disso, de acordo com a RAIS, em 2019, 523.431 pessoas ativas com deficiência possuíam vínculos formais no Brasil, o que representa, aproximadamente, 3% da população nacional com deficiência, enquanto que, no mesmo ano, cerca de 47.030.070 pessoas sem deficiência estavam empregadas, representando cerca de 22% da população brasileira sem deficiência.

Os dados também demostraram que, em 2019, um número expressivo de profissionais com deficiência recebia entre 1,01 a 2,00 salários mínimos, enquanto que uma pequena parte auferia de mais de 10,01 salários mínimos. Além disso, os resultados mostraram que a remuneração média do profissional PCD em 2019 foi de R$2.661,82, em contrapartida, no mesmo ano, o salário médio do trabalhador sem deficiência foi de R$3.156,02, representando uma diferença de, aproximadamente, 18% entre os dois grupos.

Em relação aos cargos mais ocupados, os resultados sugerem que, em 2019, grande parte dos trabalhadores com deficiência se concentraram em ocupações auxiliares administrativas e

de limpeza e manutenção em geral. Entende-se, portanto, que as PCDs que possuem vínculo empregatício estão centralizadas em atividades que não exigem grau elevado de qualificação e especialização.

Dito isso, torna-se imprescindível a criação de políticas públicas e estratégias que garantam a inclusão das PCDs no mercado de trabalho. Faz-se necessário que as empresas, públicas e privadas, implementem ações de capacitação voltadas para os profissionais de recursos humanos com objetivo de melhorar o processo de recrutamento e desenvolvimento profissional dos trabalhadores com deficiência, e se certifiquem de que as práticas legais, referentes aos direitos das PCDs, estejam sendo cumpridas e respeitadas. Quanto aos demais colaboradores, estes necessitam estar preparados para recepcionar e acolher os trabalhadores com deficiência, respeitando suas eventuais limitações e contribuindo para um ambiente mais inclusivo. Por fim, há de haver maior investimento na qualificação das PCDs, ampliando o acesso e inclusão também nas instituições de ensino.

Por fim, é necessário que haja maior fiscalização com relação ao cumprimento da “Lei de Cotas”, que visa assegurar vagas para PCDs nas empresas. Para tanto, o governo deve se manter regular em relação a conferência do efetivo cumprimento das cotas de PCDs. Adicionalmente, a lei de inclusão (estatuto da PCD) deve ser respeitada também nas instituições de ensino e qualificação, garantindo oportunidades de integração e crescimento pessoal. Enfatiza-se, então, que não somente as empresas, como também o poder público deve atuar na inserção, manutenção e valorização das PCDs no mercado de trabalho, bem como na disseminação de informação em combate ao capacitismo.

REFERÊNCIAS

BECKER, G. **The Economics of Discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1971.

BECKER, K. L. **Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro.** Estudos Econômicos, São Paulo, v. 49, n.1, p. 39-64, jan-mar. 2019.

BENEVIDES, G. M. M. de C.; ALENCAR, M. de L. **Panorama da evolução dos vínculos formais de trabalho das pessoas com deficiência no período de 2007 a 2020.** Nov. 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/11/Boletim-001-2020.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 04 maio. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 25 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em março de 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 03 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 03 mar. 2022.

BORIS, M.; L'UDOMÍR, S. **Employment of persons with disabilities as a corporate social responsibility initiative: Necessity and variants of implementation.** 2018. In: Innovations in Science and Education, CBU International Conference, Prague, 21-23.03.2019, ISBN 978-80-270-5037-6, CBU Research Institute s.r.o., Prague, pp. 350-355. Disponível em: < http://hdl.handle.net/10419/196178>. Acesso em: 07 maio. 2022.

CMP Advocacia. **Portadores de deficiência e doenças graves e seus direitos**. 30 de maio de 2019. Disponível em: <https://cmpprev.com.br/blog/os-direitos-assegurados-aos-portadores-de-deficiencia-e-de-doencas-graves/>. Acesso em: 05 mar. de 2022.

DELSEN L. Employment Opportunities for the Disabled. In: SCHMID G., O'REILLY J., SCHÖMANN K. (eds.). **International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation.** United Kingdom: EE, 1996. p. 520-550.

DIEESE. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, nº246.** São Paulo, Nov. 2020. Disponível em: <dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.html>. Acesso em março de 2022.

DO CARMO, M.; M.; I.; do B.; GILLA, C.; G.; QUITERIO, P.; L. **Um estudo sobre a inclusão de** pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Interação em Psicologia, Curitiba, v. 24, n. 1, abr. 2020. ISSN 1981-8076. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972/41427>. Acesso em: 09 maio 2022.

FREIRE, S. Um olhar sobre a inclusão. **Revista da Educação**. Lisboa. Vol. XVI, nº 1, p. 5-20, 2008.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro.** R. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v.31, n.2, p. 395-418, jul./dez. 2014.

GARCIA, V. G. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v.12 n.1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010.** Nota técnica nº 01/2018. Releitura dos dados de pessoas com deficiência à luz da recomendação do grupo de Washington. Censo 2010/IBGE, 2018.

JONES, M. K. **Disability and the labour market: a review of the empirical evidence.** Journal of Economic Studies 35(5): 405 – 424. 2008.

LOPES, S. M. **A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: um estudo na microrregião de Itajubá.** 2019. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Itajubá.

MINCER, J. **Investment in human capital and personal income distribution.** *Journal of Political Economy*, v. LXVI, n. 4, p. 281-302, 1958.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, DF, 2018.

PDET. **O que é RAIS?** Jan. 2020. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-rais>. Acesso em: 02 mar. 2022.

RABELO, G. B. **Avaliação da acessibilidade de pessoas com deficiência física no transporte coletivo urbano.** 2008. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Uberlândia.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais; Ano-base 2019**. Outubro de 2020. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2020/10/Sumario-Executivo_RAIS-2019.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2022.

RÉ, R. **Pessoas com deficiência no trabalho: análise da percepção de pessoas sem deficiência.** 2014. Dissertação de mestrado. Universidade de Taubaté.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** O&S, v. 16, n. 50, art. 8, p. 545-564, 2009.

SAMPAIO, T. S.; FERREIRA, V.S.; **Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e desafios.** Braz. J. of Develop., Curitiba, v. 5, n. 3, p. 2253-2260, mar. 2019.

SANTOS, A. dos; SANTOS, L. K. S. RIBAS, V. G. **Acessibilidade de habitações de interesse social: um estudo de caso.** Ambiente Construído, Porto Alegre, v. 5, n. 1, p. 55-75, jan./mar. 2005.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SOUZA, M. R. de; KAMIMURA, A. L. M. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho**. Seminário de saúde do trabalhador de Franca. Sep. 2010, Franca. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100024&script=sci_arttext>. Acesso em março de 2022.

VELTRONE, A. A.; ALMEIDA, M. A. **Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP**. Revista Educação Especial, v. 23, n. 36, 2010. DOI: 10.5902/1984686X1434. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/1434>. Acesso em: 4 mar. 2022

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L P. **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2011, vol. 14, n. 1, p. 73-91.